

RECHTSPRAAK

Afwijking bij cao van de ketenregeling is rechtsgeldig. Arbeidsovereenkomst is van rechtswege overgegaan in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Feiten

Werknemer is op 13 augustus 2019 in dienst getreden bij werkgevers voor de duur van één jaar. Hierna is de arbeidsovereenkomst tweemaal voor de duur van een jaar verlengd. Op de tweede en derde arbeidsovereenkomst is de Cao voor het Hovenierbedrijf (hierna: cao) van toepassing verklaard, waarin is opgenomen dat met dezelfde werknemer binnen een periode van 24 maanden maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten. Werknemer is met ingang van 23 juni 2022 arbeidsongeschikt. Bij brief van 24 juni 2022 en e-mail van 25 juni 2022 hebben werkgevers aan werknemer medegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd en dat de arbeidsovereenkomst op 13 augustus 2022 van rechtswege zal eindigen.

De gemachtigde van werkgever heeft bij brief van 14 juli 2022 aan werkgevers bericht dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgevers vorderen in deze procedure dat voor recht zal worden verklaard dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen op 13 augustus 2022 van rechtswege is geëindigd.

Oordeel

Kern van het geschil is of de arbeidsovereenkomst tussen partijen is beëindigd of dat deze van rechtswege is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kantonrechter is van oordeel dat het laatste het geval is. In het in deze zaak toepasselijke artikel van de cao is bepaald dat het aangaan van een arbeidsovereenkomst waardoor de periode van 24 maanden wordt overschreden, zonder een onderbreking van meer dan zes maanden, van rechtswege tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd leidt. De vraag is of deze bepaling nietig is wegens strijd met de wet, zoals werkgevers hebben aangevoerd. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is in de cao afgeweken van de bepaling van artikel 7:668a lid 1 BW en is deze afwijking van de wet ook rechtsgeldig, omdat sprake is van een verkorting van de maximaal toegestane duur van tijdelijke overeenkomsten. Een dergelijke verkorting wordt beschouwd als een afwijking ten gunste van de werknemer, waarvoor geen specifieke wettelijke grondslag nodig is en die ook in een individuele overeenkomst kan worden aangegaan. Niet in geschil is dat indien de regeling zoals opgenomen in de cao gevolgd wordt, de arbeidsovereenkomst van werknemer van rechtswege heeft geleid tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit betekent dat werkgevers ook na 13 augustus

2022 loon aan werknemer verschuldigd zijn voor een arbeidsomvang van 36,6 uur per week. De vordering van werknemer tot betaling van zijn loon vanaf 1 september 2022 is dan ook toewijsbaar. Ten aanzien van het salaris over augustus 2022 overweegt de kantonrechter dat werkgevers aanvoeren dat zij tot en met 13 augustus 2022 het aan werknemer verschuldigde loon hebben voldaan. Partijen zijn overeengekomen dat de loonperiode loopt van de 10de tot de 10de van de daarop volgende maand, nu is opgenomen dat het salaris “rond de 10de dag van elke maand betaalbaar” is. Daartegenover stelt werknemer dat uit de loonstroken volgt dat er per hele kalendermaand wordt uitbetaald. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter volgt hieruit dat op 11 juli 2022 een betaling van het salaris over de hele maand juni 2022 heeft plaatsgevonden. Dat in de arbeidsovereenkomst staat dat het loon per de 10de van de maand betaalbaar is, betekent nog niet dat het uitbetaalde loon ook (steeds) tot de 10de van die maand berekend is. De vordering van werknemer tot nabetaling van € 1.985,99 bruto over augustus 2022 is dan ook toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:9903

Zaaknummer: 10104406 \ VV EXPL 22-70

Rechters: I.H. Lips

Advocaten: S. Klomp en E.J.M. van der Lans

Wetsartikelen: 7:668a lid 5 BW